

RESEÑAS DE LIBROS:

El ejecutivo eficaz. Argentina, Editorial Debolsillo, 2014, Versión ebook.
ISBN: 9789875669703
Págs. 192
Autor: Drucker, Peter F.

Juan José Calderón Valdés
Tecnólogo en Administración de Personal
Santiago, Chile.
Correo electrónico: juanjoconsultor@gmail.com

El libro seleccionado para esta reseña se llama “El Ejecutivo Eficaz” del autor Peter F. Drucker, libro originalmente escrito en inglés llamado “The effective executive”, con su primera edición lanzada en EE.UU. durante el año 1967. Calificado como Best Seller, esta versión fue traducida al español por Horacio Laurora (Argentino) para su primera edición hecha en 2014 por la editorial Argentina “Debolsillo” en formato Ebook (versión electrónica para dispositivos Apple).

Acerca del autor. “Peter F. Drucker (1909 – 2005) nació en Viena, Austria. Es considerado el “el padre del management” por las más importantes autoridades en la materia. Escribió más de 30 libros acerca de la gerencia, la sociedad, la economía y la política. También escribió 2 novelas y un libro autobiográfico. Además publicó diversos artículos en la *Harvard Business Review* y fue un asiduo colaborador de revistas como *The Atlantic Monthly*. Se desempeñó asimismo como columnista del *Wall Street Journal* desde 1975 hasta 1995. Desde 1940 trabajó ampliamente -en los Estados Unidos, Europa, América Latina y Asia- para grandes y pequeñas empresas, agencias gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro. Durante su vida fue profesor en diversas prestigiosas escuelas de Administración, también fue nombrado doctor honoris causa de varias universidades en los Estados Unidos, Bélgica, Checoslovaquia, Japón, España, Suiza y Gran Bretaña.ⁱ

Acerca del Libro. En este best seller, Peter Drucker nos entrega magistrales consejos para convertirse en un ejecutivo eficaz, abordando tareas tan importantes como la toma de decisiones, administración del tiempo y priorización de actividades relacionadas con el día a día de un ejecutivo contemporáneo.

En su primer capítulo llamado “La efectividad puede aprenderse”, nos provee de claras definiciones para ponernos en contexto sobre lo que él entiende (y deberíamos entender) del porqué las organizaciones necesitan ejecutivos eficientes, saber qué es un ejecutivo, las realidades en las que este se desenvuelve, la promesa de efectividad que conlleva ser contratado como un ejecutivo y si de alguna manera la efectividad puede alcanzarse mediante un proceso de aprendizaje. Drucker afirma que en las primeras estructuras organizacionales de comienzos del siglo XX, la importancia estaba en la optimización del rendimiento del trabajador manual, a partir de la aparición del trabajador de conocimiento (concepto que él mismo propone), la óptima gestión de las organizaciones se torna más crítica para competir entre países desarrollados tales como EE.UU. países de Europa Occidental, Japón y Rusia menciona. El autor define la efectividad como un hábito, una práctica que de no ser incorporada y puesta en acción, hace inefectivo hasta al más inteligente, creativo, diestro y capaz de los ejecutivos.

En el segundo capítulo llamado “Controle su tiempo”, destaca la realización de una periódica comparación entre lo que se ha planificado hacer versus lo que en realidad se hace y de esta manera detectar las tareas que están consumiendo más tiempo del ejecutivo, para luego priorizar actividades en las que se va a participar, delegar tareas que no sean del nivel en que debe estar el ejecutivo y otras labores protocolares que según Drucker restan mucho más tiempo de lo que un ejecutivo podría desear. Se destaca esta actividad como la más importante y que **define** al ejecutivo eficaz en su esencia.

En el desarrollo de los capítulos tercero “¿Qué puedo aportar?” y cuarto ¿“Cómo tornar productiva la energía”?, el autor nos explica las obligaciones del ejecutivo tales como: desarrollar una mirada distinta de las cosas, concentrarse en su contribución para con los resultados de la organización y volcar su atención en lo externo. Drucker propone que esto se haga poniéndose en el lugar del cliente y siempre pensando desde el punto de

vista de quien consumirá el producto o servicio final. También nos enseña –cual buen profesor de prestigiosas Escuelas de Administración- cómo lograr que un especialista sea efectivo y las verdaderas relaciones humanas que deben llevarse dentro de un grupo de “trabajadores cerebrales” apuntando a 4 pilares fundamentales, esto son: Comunicación, Trabajo en Equipo, Autodesarrollo y Desarrollo de los demás. Para lograr reuniones productivas la expresión inicial de los objetivos de esta y el resultado que se espera obtener son la clave para optimizar la toma de decisiones. A la hora de armar equipos, Drucker manda poner foco en las fortalezas y potenciales y nos indica incluso que no deberíamos ni siquiera enterarnos de las debilidades de aquellas personas que se elegirán para esos puestos clave. Por otro lado, enseña que el ejecutivo eficiente procura que la fuerza de su propio jefe se desarrolle plenamente, lo que asegura una estrategia de sucesión de ejecutivos que podrán ir avanzando conforme escala su jefatura directa.

En los tres capítulos finales previo a la magistral conclusión, nos enseña, mostrando ilustrativas experiencias y casos de éxito, la forma en que deben ser priorizadas las cosas principales, todo basado en una especial concentración del ejecutivo en aquellas contribuciones importantes, desechando las prácticas pasadas que ya no son efectivas y revisando periódicamente esta condición. Drucker además, nos aporta cuatro reglas decisivas que rigen la acción de priorizar, entregándonos también dos ejemplos prácticos donde contrasta la forma en que estos importantes ejecutivos actuaron. Finaliza el último capítulo con un visionario (para ese entonces 1967) análisis de la relación que tendrá el ejecutivo efectivo con las computadoras y cómo estas “democratizarán” la toma de decisiones.

En su conclusión “La Efectividad Debe Aprenderse”, nos invierte la acción planteada en el primer capítulo haciendo visible la carencia, generando la necesidad de aprender y desarrollar la práctica de la efectividad.

Drucker nos envuelve en un mundo de ejemplos vinculados al nacimiento del management, de hecho muchos expertos dicen que él creó este concepto, donde hay un fuerte sesgo al mundo de la gestión gubernamental en los EE.UU. y muy cercano a la milicia norteamericana y alemana. Es decir, se centra en grandes organizaciones

descuidando los ejemplos en “menor escala”. Este fue su octavo libro y admiro la propiedad con la que este gurú nos enseña y lo valioso que fue en su momento este gesto de democratización del management para ponerlo al alcance de la mayoría, cosa que antes era sólo un conocimiento para las elites.

ⁱ Extracto resumen bibliográfico del libro.